

应用型本科高校师资队伍组构与管理策略研究

李丽娜

(福建工程学院 机械与汽车工程学院, 福建 福州 350118)

摘要: 应用型本科高校师资的知识结构和能力特质要求有别于研究型本科高校,队伍组构与管理策略应适于需要自成体系,然而由于各校学科实力差距过大,致使迄今尚无成型借鉴经验。针对师资队伍组构与管理过程中直接影响办学定位实现和教师队伍沉淀的学科规划与队伍组构、学科实力与业绩考核、专长特质与岗位聘任等关键问题,遵照策略对策与客观实际对等适用的原则,提出应用型本科高校应理智决断学科布局并按需量化组构师资队伍、客观评价学术平台支撑能力并以此调整教师业绩考核力度、动态监控各学科师资队伍能力结构发展趋势、岗位聘任考察项目中应包括专长特质因素等对策建议。

关键词: 应用型本科高校; 师资队伍; 组构与管理

中图分类号: G649

文献标志码: A

文章编号: 1672-4348(2015)02-0196-05

Research into the construction and management strategies for teaching staff of universities of applied sciences

Li Lina

(School of Mechanical and Automotive Engineering, Fujian University of Technology, Fuzhou 350118, China)

Abstract: The knowledge and quality requirements of teaching staff employed in universities of applied sciences is different from those research universities, the composition and management of which needs to be different from that of the research universities. No mature/relevant experiences can be drawn owing to the differences in discipline power among applied universities. Issues concerning the school positioning, teaching staff-influencing disciplines planning, team composition, disciplines power and evaluation/assessment, qualities/specialties and evaluation/assessment and employment in the construction and management of the teaching staff are discussed. Based on the principle that the strategies should be in line with the actualities, proposals are proposed. The proposals include rationally arranging the disciplines and recruiting the associated teaching staff in a designed manner, evaluating academic platforms in a objective way to properly adjust the assessment of the staff's performances, monitoring dynamically the tendency of the staff's capabilities/competence and setting competence-based staff position requirements.

Keywords: applied undergraduate university; teaching staff; construction and management

收稿日期: 2014-11-11

基金项目: 福建省教育科学“十二五”规划2012年度重点课题(FJCGZZ12-040); 福建工程学院教育科学规划项目(GB-I-10-09)

作者简介: 李丽娜(1978-),女(回族),黑龙江齐齐哈尔人,讲师,硕士,主要研究方向:高等教育发展及机械系统设计。

应用型本科高校是伴随着高等教育大众化产生的、以本科教育为主体、以应用性人才培养为突出特征的一种新型高校。改革开放以来我国新建的地方高校和近年来由高等专科学校升格的本科高校,都属于应用型本科高校。^[1]一方面,该类高校的绩效侧重、学科格局、学术平台等方面均迥异于老牌本科高校,并且适逢国民经济结构性调整、教育市场国际化竞争、教育人才互动式选择等形势,因此师资队伍建设方式只能顺应形势另辟蹊径。另一方面由于各校办学积淀各异、财政状况参差,目前尚无普遍适用的师资队伍建设模式。笔者深入剖析应用型本科高校办学的内外部基础,研究准确落实学科规划,稳定并推动教师成长的师资队伍组构与管理对策,为应用型本科高校师资队伍建设工作提供参考。

一、学科规划与队伍组构

(一) 决策关系解析

学科是高校事业建设发展的龙头,主干学科的特色与优势是办学竞争力的内涵核心,其学科方向决策的科学性和组织实施建设的效益度决定了学科发展走势与学术地位。一方面,学科方向的特色优势实现于团队成员持续取得的教学科研成果,师资队伍学术水平整体提高表征为学科实力提升,师资队伍的知识结构和学科方向落实人才培养与学科专业定位;另一方面,高水平的学科平台是吸引、锤炼、凝结优秀师资的必备条件,支撑学术团队成就事业。简而言之,没有所需师资就无谓学科布局、没有优质学科就无法支持教师发展,教师与学科彼此依存、互为因果、联动发展,所以师资队伍建设规划则是学校总体规划的有机组成部分,是学校总体规划的具体化。^[2]

(二) 现实情况分析

应用型本科高校以高级工程技术人才培养、前沿理论应用化研究、新技术开发和应用推广、支持行业技术革新为主要任务,这恰恰契合我国经济社会转型发展需要,师资队伍建设的时代机遇与发展困难并存,选择优势与竞争压力明显。

1. 困难和压力主要来源于专任教师数不足,教师数量增长率小于应用型本科高校的教育规模增长率。^[3]同时,一方面,老牌研究型高校的学科专业覆盖了区域的大部分高端产业和企业单

位,与合作行业已经结成天然联接,汇聚优秀教育人才的吸引力更大,加之国外境外高校与教育机构对优秀人才的分流,导致应用型本科高校组构和沉淀师资的难度加大;另一方面,理论基础扎实、工程经验丰富的优秀教师不足,在岗教师的工程技术应用能力提升亦非短期工程,急需优秀应用型教学与科研人才加盟,一些财政困难的院校在筹措师资引进与培养经费时遇到很大困难。

2. 时代机遇和选择优势也很明显:一方面,传统产业急需升级改造,中小型企业 and 新兴产业大批涌现,对高知人才和智力支持的需求呈现多层次、复合型特征,更多偏重于技术理论应用,新技术开发、新技术应用、新技术服务的社会化趋势带来了极好历史机遇,师资队伍建设方向相对清晰。另一方面,硕士博士扩充培养已初见成效,学科专业基础扎实的高学历教育人才储备充足,经过良性学科专业运作模式加以锤炼提升,可以有效填补师资缺口;近些年,我国推行教师与高校双向选择政策,师资的可流动性使得以区域产业优势和学科专业特色吸引成熟教师成为可能;更多已取得硕博学位的高级工程师,有意专职或兼职从教,也成为师资队伍组构的重要来源。

(三) 实施对策建议

应量化分析经济社会对校本相关专业发展需求,结合办学积淀决策学科专业发展格局,制订实现办学定位的师资队伍建设规划;在师资队伍组构过程中,要建立完善的师资结构档案,实时监控组构进度,根据当时学校财政能力,动态调整培养与引进计划,争取最大化的建设效益。

1. 量化评价社会需求,科学决策学科布局

对发展历史较短的应用型本科高校来说,只有走有别于传统大学的差异化发展道路,才能在高校生存竞争中找到自己的立足之地和发展空间^[4]。应用型本科高校的基础学科普遍偏弱,学科发展应为坚持理论应用教育,发扬办学特色优势,走特质化错位发展道路;作为地方高等院校,学科专业布局策略应为迎合区域行业需要、挖掘长期办学积淀、强化学科支撑能力、改造提升优势专业、前瞻培育面向未来,通过挖掘地方产业需求热点、占领学科专业方向空位、改造升级优势专业、筹措开办需求专业,在专业建设、师资队伍建设、软硬件建设中,以扶植培育、支撑拓展的方式,逐步构建具有本校特色的学科专业体系。因此,

学校需要量化分析区域学科专业布点现状与产业格局,并寻求行业专家和教育同行的帮助,共同研讨地方行业产业发展对人才与技术的特质性要求,比较准确地估算需求缺口;客观评价自身基础,科学论证发展方向与拓展空间,决断主干优势学科专业方向、衍生学科专业方向和学科发展支撑构架。基此,形成体现应用型办学定位、布局合理的师资队伍建设规划。

2. 分层监控组构进程,阶段调整建设计划

学科所在单位与学校要分层建立教师发展档案和师资队伍结构拓扑图,采取微观与宏观相结合的方式评价师资组构进度,根据学校当时能力,阶段调整师资队伍建设计划:(1)在教师发展档案中,应注明所属学术团队与梯队定位、各学位阶段的学术方向和教学科研专长、近期承担的教学科研任务、职称晋级基础与所需帮助;(2)以梯队成员为节点,以教师的年龄、职称、学历、教学水平、理论研究能力、技术应用能力、晋级基础为属性,绘制学科方向师资结构拓扑图;(3)学科所在单位按学科方向、二级学科、一级学科逐层汇集,形成各个一级学科梯队结构拓扑图,定期分析队伍组构进展,以制订本单位引进和培养各层次教师、科研能力扶植与倾斜、职称评聘推优等方案;(4)人事处汇集各单位师资状态,总体掌握师资队伍优化进度,对照学科发展计划,初拟师资引进与培养的方案建议,提交学校决策机构;(5)学校决策机构研究确定年度师资建设方案和经费额度,交由人事处与教学单位共同完成,从而搭构起完整的流程控制链。

二、学科实力与业绩考核

(一)决策关系解析

对于高校教师来说,业绩考核的目的不仅用来作为聘任、晋级、加薪、奖励等人事决策的重要依据,更重要的是通过反馈和引导,促进教师提高教学、科研水平,促进教师的专业发展,引导教师自我发展目标向学校战略目标回归^[5],因此,高校采用评价学科实力、厘清发展需要、明确建设任务、将任务分解为教师业绩的建设方式。而良性发展的学科一般应顺序历经4个建设阶段:规划格局与基础配置、优势学科建设、特色学科群建设、公共平台建设^[6],学科建设阶段推移发展,教师业绩考核的内容和标准随之调整。学科实力评

价越客观,建设阶段定位越准确,教师业绩考核内容和标准与建设阶段的契合度就越高,越有益于推动师资队伍良性发展,越有可能达成学科实力提升的预期目标。

(二)现实情况分析

首先,应用型本科高校的办学特质要求教师具备扎实的理论基础,针对区域产业需求开展科技服务,并拥有较强的科研成果向教学转化的能力,唯有如此,教师才能不断提高知识的区域应用信度和应用型人才教育能力。其次,数量众多的应用型本科高校,学科实力呈大梯度分布,大部分应用型本科高校处于“优势学科建设”阶段,基础较好、进展顺利的学校着手开展“特色学科群”和“公共平台”建设,教师取得的业绩内容和水平显著不同,各校只能基于学科实力量身定制契合本校的业绩考核体系。

(三)实施对策建议

客观评价整体学科实力,根据学校发展需要和教师实现可能,遵照“不予不取、予之必取、量予取之”的原则,科学合理地制订教师业绩考核标准;还应根据实际岗位类型,分类考核业绩内容,达到稳定师资队伍、推动教师持续进步的效果。

1. 客观评价学科实力,分类制定考核标准

首先,据实整理各学科专业方向的师资配置、拥有并发挥效益的教学科研仪器设备和图书资料、各本科专业的在校人数及培养质量、正研横纵向课题及校外经费额度、研究成果及效益分析等资料,借助国家或省部级学科评估机构的评价方式,取得整体学科实力的客观界定。然后,权衡发展需要与可能,理智决策教师业绩考核策略,制订全校性基础业绩内容和标准;根据重点建设的学科专业梯次,结合扶植政策落实情况,调整重点建设学科、示范基地、学术机构的考核要求。业绩考核体系既要体现学校的近中期发展要求,又要充分考虑到科技服务平台和校企合作进展,符合本校研究与教育能力,保障教师近期利益、导引其事业发展方向,将学校建设与教师事业实质地统一起来。

2. 按岗区分教师类型,对应考核业绩内容

教师业绩考核方式应按照岗位职责有侧重地进行区分,避免用同一个模式评价所有的教师^[7],实行教学岗位、教学科研岗位、科研岗位分

类考核:(1)对于专职基础课程教学的教师,划归教学岗位考核范畴,侧重考核教育教学效果、教学能力提高、参与专业建设等方面,适度降低理论研究考核标准,提高教育科学研究和参与应用型科研课题的考核要求,推动其完善应用知识结构和教育教学创新能力,保证与后续技术应用类课程教学保持同步更新;(2)对于以专业基础课程和专业课程教学为主的教师,划归教学科研岗位考核范畴,教学与科研考核侧重应根据学校整体学科水平动态调整,要依据学术机构与学科平台建设进展,逐步地侧重考核应用技术类科研成绩;(3)对于专注科学研究和应用、很少或没有承担教学任务的教师,应考核其与企业合作的在研项目、年均入账的校外经费额度、研究成果的水平与数量及转化推广的经济效益和社会效益。

三、专长特质与岗位聘任

(一)决策关系解析

教师个体的评价体系是教师发展环境的一个重要部分,它关系教师的聘用、晋升等多方面,直接影响教师对教学和学术研究的投入和价值取向,在很大程度上对学校的各项工作发挥导向作用。^[8]教师的专长特质是指通过学习和实践,积累形成的能力结构中显性突出的内涵外延,与职称学历呈非对称相关,随从业经历倾斜变化,为胜任获聘岗位必备的素质。岗位聘任的意图所指就是,求取教师能力结构中适用的专长以满足工作需要、事业环境,并且能促使教师潜质、能力结构中突出部分与非突出部分相互异化。如果提供的发展环境与过往学习和工作条件相若,专长特质得以加强,师资结构的优化效果符合预期设计;如果所处的发展环境与过往条件相去甚远,能力结构发生倾斜变化,专长特质潜移默化地发生转变,就需要阶段性评价教师的专长特质伸长态势,作为岗位聘任的综合参考。

(二)现实情况分析

应用型本科高校的多数教师毕业于计划经济时期设置的研究型本科高校,由于母校依据国家和地方产业布局设置,师资队伍配置、教学科研条件制备、生源招收与毕业生就业、科学技术课题研究、科研成果应用推广均在计划之内,人才培养和科学研究侧重于理论研究,因而很多教师惯性地原有的学术研究方式,缺乏主动迎合地方人才和

技术需求的意识。而应用型本科高校需要自行选择并建设学科专业方向,开拓招生和科研合作渠道,探索构建和逐步改善学术环境与管理环境,要求教师具备更强的科技服务意识和学习实践能力。面对专长转变要求,教师的回应大致为两类:一部分教师惯性地于研究型高校的学术环境和研究方向,抵制这种理论与技术结合的素质要求,接受不了应用型的学术发展定位,选择消极应付甚至退出;一部分教师努力学习,敢于承担,积极完善知识结构、努力积累理论应用经验,专长特质发生潜移默化的转变,出现教学、教学科研、科研和管理型人才相互转化与复合的现象。因此,单纯以职称学历作为岗位聘任决定条件的做法,已经受到越来越多应用型本科高校的质疑。

(三)实施对策建议

在师资管理过程中,要按照应用型本科高校教师能力结构要求,定期分析教师能力发展进度,界定其专长特质类型;岗位聘任时,除了考察以职称、学历表征的教学科研与管理水平,还要参考其专长特质,保证把适合的人放到合适的岗位上。

1. 按照业绩类型完善教师档案,比对岗位要求原则界定特质

由于各校发展的历史和水平不尽相同,因此在制订政策和办法时要与本校的实际情况相结合,要考虑到学校本身的发展定位问题,特别是在教师的岗位设置方面要体现自身的特色。^[9]应用型本科高校的办学定位侧重技术应用教育与研究,师资队伍构成应为教学、教学科研、科研、学科管理等四种类型,因此,教师的专长特质采取对应界定方式。学科所在单位应按照素质要求归类教师的工作业绩,业绩成果按教学、科研和管理三类细分建档:(1)教学任务、效果评价及应用型本科教学改革成绩;(2)科学研究课题及成果及行业技术科学研究课题及成果;(3)参与实验室硬件与制度建设、教学管理及科研管理及业绩。教学单位以3年或5年为周期,依据本校办学定位要求,根据教师能力结构体现,原则评价教师长成类型。学校全局掌握各学科各类专长教师的总量和层级,完善师资队伍能力结构参量,在进行学科优化整合时,可以有效地调配师资;在选拔学科带头人、学术机构负责人、专业负责人及行政管理干部时,可以做到有的放矢地先期培养;基于教师能力结构数据,定期分析师资队伍专长结构的发

展趋势,设置各类型教师存量的警戒线,可以及时采取预防措施,避免出现专长构架缺陷或学科坍塌的情况。

2. 依据岗位职责设置选拔标准,参考专长特质综合考察人选

学校应以学科建设为岗位设置与聘任的出发点和落脚点,对照学科建设和管理需要,细致梳理各类岗位的素质要求,按职责需要实用地制订岗位聘任考察的内容和标准,真正做到由身份管理向岗位管理的转变。^[10]学校依据相应岗位素质要求设置应聘条件,从而激发教师积极提升学术水平、努力投身教育教学和地方行业服务;在岗位聘任考察过程中,除必要的职称学历要求外,应将教师的专长特质纳入参考范畴:(1)教学效果优良、积极投身教学改革、较少开展科技研究的教师,可以考虑聘为教学岗位;(2)政府和行业科技研究成绩杰出、不善于或无暇知识讲授的教师,可以考虑聘为科研岗位;(3)教学科研业绩均为优良的教师,可以考虑聘为教学科研岗位;(4)管理潜质凸显、积极参与学科建设管理并取得较好成绩的

教师,可以考虑聘为学科管理岗位;(5)教学科研业绩优良、人品端正、善于组织、与地方行业企业合作紧密的教师,可以考虑聘为学科带头人和专业负责人。

总之,应用型本科高校的师资队伍结构要求不同于老牌高校,其发展环境和师资来源也属新生现象,只有顺应时代形势、采用合理策略,才能沉淀积累得到所需师资。因为师资队伍建设落实学科布局规划,所以在制订学科发展规划时,要客观评价行业需求、自身基础和外界竞争,理智规划学科布局,避免师资规划的主动偏差;在队伍组构过程中,应采取宏观与微观相结合的方式,实时分析师资结构进展,有目标地调整建设进度,有效落实学科专业布局规划;要基于本校学科的客观实力,正确把握直接影响教师切身利益的业绩考核和岗位聘任策略,既要督促教师提升学术水平、积累技术应用经验,又要充分考虑到师资队伍的对稳定性,保障学校建设与教师事业协调发展。

参考文献:

- [1] 高林. 应用性本科教育导论[M]. 北京:科学出版社,2006. 220 - 222.
- [2] 朱光汉. 普通高校师资队伍规划建设规划初探[J]. 华中师范大学学报:哲社版,1998(3):122 - 127.
- [3] 张虹. 应用型本科高校师资队伍建设现状及对策[J]. 中国科技信息,2009(3):231 - 232.
- [4] 吴晓义,唐晓鸣. 应用型本科高校的发展定位、指导思想与校本特色[J]. 高教探索,2008(4):75 - 79.
- [5] 孔环. 聘任制下高校教师业绩考核的难点与对策[J]. 科技创业月刊,2011(8):115 - 116.
- [6] 张福江. 新建本科院校学科建设策略偏差及校准对策[J]. 福建工程学院学报,2013(2):152 - 157.
- [7] 周红,丁三青. 高校教师管理若干问题探析[J]. 高等工程教育研究,2004(1):31 - 34.
- [8] 田静,裴兆宏. 高校教师个体评价的研究[J]. 清华大学教育研究,2002(5):24 - 28.
- [9] 张维,郑利. 高等学校教师业绩考核的原则探讨[J]. 高等教育研究,2003(4):41 - 44,69.
- [10] 陈利群,林大静. 高校人力资源优化配置若干问题的探讨[J]. 西北医学教育,2005(4):370 - 371,401.

(责任编辑:许秀清)